

### "Junge Absolventinnen"

Fischer, Evelyne

Forschungsbericht / research report

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Fischer, E. (1984). "Junge Absolventinnen". Leipzig: Zentralinstitut für Jugendforschung (ZIJ). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-390504>

#### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

#### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



**Forschungsbericht**

**"Junge Absolventinnen"**

**Verfasser: E. Fischer**

**Leipzig, Januar 1985**

G l i e d e r u n g

	Blatt
1. Hauptkenntnisse	2
2. Zur Charakteristik der Arbeitstätigkeit	4
3. Leistungsvermögen und Leistungsbedingungen	11
4. Qualifizierung: Ziele und Absichten	16
5. Wissenschaftlich-technischer Fortschritt: Erkenntnisstand und Mitarbeit	19
6. Lebensziele und Wertorientierungen	22
7. Freizeit: Interessen und Wünsche	25

4. Junge Absolventinnen beurteilen ihre Arbeitsleistungen im Verhältnis zu ihren Kollegen relativ schlechter als männliche Hoch- und Fachschulkader. Besonders in der Neuerer-, MRM- und Erfinderaktivität bleiben die meisten jungen Frauen hinter den Männern zurück.

5. Das Qualifizierungsinteresse und die Qualifizierungsnotwendigkeit sind bei jungen Männern stärker ausgeprägt als bei jungen Frauen. Dies ist im Kontext familiärer Belastungen und verfestigter Einstellungen zu betrachten.

6. Mit dem wissenschaftlich-technischen Fortschritt sind junge Absolventen in ihrer Mehrheit enger verbunden als junge Frauen. Sie verfügen über die diesbezüglich besseren Kenntnisse und setzen sie auch häufiger innerhalb von PWT-Aufgaben um. Darin werden junge Absolventinnen noch zu wenig einbezogen.

## 1. Haupterkenntnisse

1. Junge Absolventinnen technischer Studienrichtungen streben in etwa gleichem Maße wie ihre männlichen Kollegen danach, Freude und Interesse an der Arbeit zu haben, etwas auf ihrem Fachgebiet zu leisten und im Kollektiv geschätzt zu sein.

2. Junge Frauen mit Hoch- und Fachschulabschluss nehmen deutlich seltener als junge männliche Hoch- und Fachschulabsolventen Leitungspositionen oder andere verantwortungsvolle Funktionen ein.

3. Im Zusammenhang mit ihrer familiären Situation sind junge weibliche Hoch- und Fachschulabsolventinnen deutlich häufiger nicht fach- und niveaugerecht eingesetzt als männliche Absolventen. Dies trifft besonders stark auf junge Mütter mit zwei und mehr Kindern zu. Junge Frauen passen ihre Arbeit öfter veränderten Familienbedingungen an als junge Männer. Deutlichster Ausdruck dieses Sachverhalts ist die Teilzeitarbeitbeschäftigung.

Mit der weiteren, sich immer schneller vollziehenden und nahezu alle Bereiche der Volkswirtschaft berührenden Entwicklung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts rücken besonders die Tätigkeiten im Bereich der Hoch- und Fachschulkader in das Blickfeld der Sozialwissenschaften. Von den in diesem Bereich arbeitenden Werkträgern hängt die Umsetzung wissenschaftlich-technischer Leistungen in die Praxis in besonderem Maße ab. Eine wichtige Position nehmen dabei die Absolventen der Universitäten, Hoch- und Fachschulen ein. Sie verfügen in der Regel über die aktuellsten theoretischen Erkenntnisse auf ihrem Fachgebiet. Dieses Potential in der Praxis umfassend zu nutzen, stellt eine dringliche volkswirtschaftliche Notwendigkeit dar. In einer Untersuchung "Junge Intelligenz im Betrieb" (JIB) wurden 1982 über 1500 junge Hoch- und Fachschulkader technischer Fachrichtungen aus Betrieben erfaßt. Etwa ein Drittel der jungen Absolventen (480) sind junge Frauen. Ein Teil der Indikatoren wurde nur etwa 1000 jungen Absolventen vorgelegt, auch davon ist ca. ein Drittel (335) weiblich. Im vorliegenden Bericht sollen Gemeinsamkeiten und Unterschiede in Einstellungen und Verhalten junger männlicher und weiblicher Angehöriger der wissenschaftlich-technischen Intelligenz dargestellt werden.

Zu folgenden Bereichen werden Aussagen getroffen:

- Charakteristik der Arbeitstätigkeit
- Leistungsvermögen und Leistungsbedingungen
- Qualifizierung; Ziele und Absichten
- wissenschaftlich-technischer Fortschritt: Erkenntnisstand und Mitarbeit
- Lebensziele und Wertorientierungen
- Freizeit: Interessen und Wünsche

## 2. Zur Charakteristik der Arbeitstätigkeit

Ein erstes wichtiges Kennzeichen für das Verhältnis des Werkstätigen zu seiner Arbeitstätigkeit ist das der Voll- bzw. Teilbeschäftigung. Zu erwarten sind diesbezüglich Unterschiede zwischen jungen Männern und Frauen, insbesondere mit steigendem Alter, Familiengründung und Kinderzahl.

Tab. 1: Grad der Vollbeschäftigung, Angaben in Prozent

	vollbeschäftigt	nicht vollbeschäftigt
gesamt	95	5
männlich	99	1
weiblich	86 <sup>s</sup>	14 <sup>s</sup>
verheiratet		
männlich	99	1
weiblich	80 <sup>s</sup>	20 <sup>s</sup>
1 Kind		
männlich	100	0
weiblich	74 <sup>s</sup>	26 <sup>s</sup>
2 Kinder		
männlich	98	2
weiblich	79 <sup>s</sup>	21 <sup>s</sup>

Von allen erfaßten jungen Hoch- und Fachschulkadern sind 95 % vollbeschäftigt, 5 % haben eine Teilzeitarbeit. Diese 5 % werden nahezu ausschließlich durch die jungen Frauen gestellt. Die jungen Männer arbeiten zu 99 % voll, junge weibliche Absolventen lediglich zu 86 %. Jede siebente Absolventin hat damit ein Teilzeitarbeitsverhältnis. Dies sind vor allem junge Frauen mit Familie. Mit ansteigendem Alter (über 25 Jahre) steigt auch der Anteil der nichtvollbeschäftigten jungen Frauen. Während bei den unter 25jährigen nur 5 % teilzeitbeschäftigt sind, trifft dies bei den 25- bis 35jährigen auf 17 % zu. In diese Altersgruppe fällt bei Hoch- und Fachschulabsolventen oft die Familiengründung einschließlich der Geburt der Kinder. In dieser Phase arbeiten mehr junge Absolven-

tinnen nicht voll, um sich der Erziehung ihrer Kinder besser widmen zu können. Das zeigt auch Tabelle 1 deutlich. Verheiratete junge Frauen und solche mit einem oder mehreren Kindern arbeiten deutlich häufiger in Teilzeitbeschäftigung als vergleichbare junge Männer und auch als jüngere, ledige, kinderlose Absolventinnen. Jede vierte bis fünfte junge Absolventin mit einem oder zwei Kindern befindet sich zur Zeit im Teilzeitarbeitsverhältnis. Die mit den zusätzlichen Verpflichtungen durch Familie und speziell Kinder verbundenen Belastungen wirken sich bzgl. der Teilzeitbeschäftigung nahezu ausschließlich auf die jungen Frauen und ihre berufliche Entwicklung aus. Dies stellt für einen Teil der betroffenen jungen Absolventinnen ein großes Problem dar. Betriebe und gesellschaftliche Organe sollten alle möglichen Reserven nutzen (v. a. Bereitstellung von Kinderkrippen- und Kindergartenplätzen in Wohnnähe), es auch diesen jungen Absolventinnen zu ermöglichen, sich in ihrem Beruf zu entwickeln und ihr erworbenes Wissen und Können an dem entsprechender Stelle umzusetzen.

Wodurch ist nun die Tätigkeit junger Hoch- und Fachschulkader im Bereich der wissenschaftlich-technischen Intelligenz im Betrieb im Einzelnen gekennzeichnet? Selbständig Probleme bearbeiten können 84 % der erfaßten jungen Absolventen (Pos. 1 + 2), darunter 44 % ohne Vorbehalt (Pos. 1). Männliche junge Kader geben etwas häufiger (47 % auf Pos. 1) als junge Frauen (37 % auf Pos. 1) an, daß ihre Arbeitstätigkeit die selbständige Bearbeitung von Problemen erfordert. Verheiratete junge Absolventinnen und Mütter von zwei und mehr Kindern haben etwas seltener solche Positionen im Betrieb inne, die von ihnen eigenverantwortliches, selbständiges Problembearbeiten fordern. Dies hängt sicher vor allem mit dem oben beschriebenen größeren Anteil von Teilzeitbeschäftigung bei dieser Personengruppe zusammen.

Ganz ähnlich (und auch analog zu bewerten) ist die Beurteilung der Art des Anforderungsprofils der Arbeitstätigkeit.



**Tab. 2: Vielfalt der Arbeitsaufgaben, Angaben in Prozent**

	eher vielfältig	eher gleichartig
gesamt	73	27
männlich	77	23
weiblich	65 <sup>s</sup>	35 <sup>s</sup>
verheiratet		
männlich	78	22
weiblich	65 <sup>s</sup>	35 <sup>s</sup>
1 Kind		
männlich	76	24
weiblich	63 <sup>s</sup>	37 <sup>s</sup>
2 Kinder		
männlich	79	21
weiblich	67 <sup>s</sup>	33 <sup>s</sup>

Etwa drei Viertel aller befragten jungen Angehörigen der wissenschaftlich-technischen Intelligenz schätzen ihre Arbeitsaufgaben als vielfältig ein. Junge Männer tun dies häufiger als junge Frauen. Das bedeutet auch, daß verantwortliche Positionen wie vor allem (höhere) Leitungsfunktionen in den Betrieben noch immer deutlich stärker von Männern besetzt sind als von Frauen. Die jungen Absolventinnen beurteilen ihre Tätigkeit zu einem klar geringeren Teil als besonders verantwortungsvoll.

**Tab. 3: "Meine Tätigkeit verlangt von mir hohe persönliche Verantwortung", Angaben in Prozent  
(1 = vollkommen, 6 = überhaupt nicht)**

	1	2	3	4-6
gesamt	29	36	21	14
männlich	31 <sup>s</sup>	37	18 <sup>s</sup>	14
weiblich	23 <sup>s</sup>	36	27 <sup>s</sup>	14
vollbeschäftigt	32 <sup>s</sup>	36	20	12
teilbeschäftigt	14 <sup>s</sup>	48	20	18
verheiratet				
männlich	33 <sup>s</sup>	39	17 <sup>s</sup>	11
weiblich	24 <sup>s</sup>	34	27 <sup>s</sup>	15
1 Kind				
männlich	35 <sup>s</sup>	38 <sup>s</sup>	15 <sup>s</sup>	12
weiblich	25 <sup>s</sup>	32 <sup>s</sup>	29 <sup>s</sup>	14
2 Kinder				
männlich	35	39	17	9
weiblich	26	36	26	12

Etwa zwei Drittel der jungen Angehörigen der Intelligenz sind der Auffassung, daß ihre Tätigkeit in hohem Maße persönliche Verantwortung erfordert, davon 29 % vollkommen.

Zwischen den Geschlechtern treten dabei deutliche Unterschiede auf. Männliche Absolventen tragen überdurchschnittlich häufig hohe persönliche Verantwortung, unter den jungen Frauen sind es nur 23 % (Pos. 1). Dieses Verhältnis spiegelt sich auch bei Betrachtung des Teilzeitaspekts wider. Teilzeitbeschäftigte üben seltener als alle anderen erfaßten Gruppen verantwortungsvolle Tätigkeiten aus. Diese sind an die Vollbeschäftigung und die damit verbundene ständige Verfügbarkeit des Werkstätigen gebunden. Auch junge verheiratete Frauen mit Kind(ern) sind seltener in verantwortlichen Positionen tätig als verheiratete junge Männer mit Kind(ern). Diese jungen Frauen sind zum Teil teilzeitbeschäftigt (siehe oben). Der größte Teil von ihnen arbeitet jedoch voll. Offensichtlich hindern sie die familiären Belastungen (hauptsächlich Krankheit der Kinder und damit verbundener Ausfall in der Arbeit) objektiv bzw.

auch subjektiv aus der Sicht ihrer Leiter an der Übernahme verantwortungsvoller Tätigkeiten.

Besonders deutlich ist die unterschiedliche Position bei den jungen Hochschulkadern. Während fast jeder Dritte männliche Hochschulabsolvent sehr hohe persönliche Verantwortung trägt, tut dies nur jede fünfte Absolventin.

Dies schlägt sich auch in der Ausfüllung von Leitungsfunktionen wieder. Junge Absolventinnen sind zu deutlich geringerem Anteil Leiter als ihre männlichen Kollegen.

Tab. 4: Ausüben einer Leitungsfunktion, Angaben in Prozent

	nein, werde aber Leiter	nein, werde es auch nicht	ja, un- mittel- barer Leiter	ja, mit unter- stel lten Leitern	ja, Lei- tungs- mitglied
gesamt	6	63	17	7	7
männlich	7	56	20	10	7
weiblich	4	75 <sup>s</sup>	11 <sup>s</sup>	3 <sup>s</sup>	7
vollbeschäftigt	6	61	18	8	7
teilbeschäftigt	4	84 <sup>s</sup>	4 <sup>s</sup>	0 <sup>s</sup>	8
verheiratet					
männlich	7	54	22	10	7
weiblich	4	72 <sup>s</sup>	12 <sup>s</sup>	4 <sup>s</sup>	8
2 Kinder					
männlich	6	47	25	14	8
weiblich	4	71 <sup>s</sup>	14	3 <sup>s</sup>	8

31 % der befragten jungen Hoch- und Fachschulkader waren zum Untersuchungszeitpunkt Leiter auf verschiedenen Ebenen. 63 % waren keine Leiter und werden es voraussichtlich zumindest in nächster Zeit auch nicht sein.

Zwischen den Geschlechtern bestehen deutliche Unterschiede. Während 37 % der jungen Männer Leitungspositionen inne haben, weitere 7 % demnächst eine solche übernehmen werden, sind von den jungen Frauen nur 21 % als Leiter tätig, weitere 4 % werden es bald sein. Mit Teilbeschäftigung sind Leitungsfunktionen kaum zu vereinbaren (14 % der jungen Frauen aus der Stichprobe sind teilbeschäftigt).

Familiär stärker belastete junge Frauen sind zu deutlich geringeren Anteil in Leitungsfunktionen tätig als formal vergleichbar beanspruchte Männer. Insbesondere in höheren Leitungsfunktionen mit weiteren unterstellten Leitern sind kaum junge Frauen anzutreffen, noch deutlich weniger als junge Männer.

Während männliche Absolventen mit zunehmendem Alter (und damit in der Regel verbundenen Familienverhältnissen) häufiger (auch höhere) Leitungsfunktionen ausüben (47 % der verheirateten Männer mit zwei Kindern), gilt dies nicht in gleichem Maß für junge Frauen (25 % der Verheirateten mit zwei Kindern). Deutlich ist ein relatives Zurückbleiben der jungen Frauen besonders bei höheren Leitungsfunktionen. Mitglieder von kollektiven Leitungen sind sie hingegen gleich häufig wie ihre männlichen Kollegen.

Wie ausbildungsstabil sind junge Absolventinnen eingesetzt? In welchem Maße sind sie in der Lage, ihr im Studium erworbenes Wissen in ihrer beruflichen Tätigkeit anzuwenden? 60 % aller erfaßten jungen HSA und TSA arbeiten auf dem Gebiet ihrer Ausbildung. 28 % sind fachrichtungsfremd eingesetzt, weitere 9 % unterhalb ihrer Qualifikation. Letztere verdienen besonderes Augenmerk, da sie als Hochschulabsolventen Fachschulkadertätigkeiten ausüben oder als TSA als Meister o. ä. eingesetzt sind. Solche Unterforderungen sind sowohl der Persönlichkeitsentwicklung als auch volkswirtschaftlicher Effizienz abträglich.

Junge Absolventinnen sind tendenziell etwas weniger häufig (57 %) ausbildungsstabil tätig als junge Absolventen (62 %). Die jungen Frauen arbeiten etwas häufiger fachrichtungsfremd als ihre männlichen Kollegen. Dies trifft besonders häufig auf junge Mütter mit zwei und mehr Kindern zu. Von ihnen arbeiten nur 51 % in der ehemaligen Studienrichtung (zum Vergleich junge Väter mit zwei Kindern: 62 %), weitere 40 % arbeiten auf dem Gebiet einer anderen Fachrichtung (vergleichbare junge Väter: 26 %). Hierin wird deutlich, daß junge Absolventinnen auf Grund familiärer Zustände (Heirat an einem anderen Ort, Geburt von Kindern u. a. m.) häufiger als junge Männer ihre Arbeit diesen veränderten Familienbedingungen anpassen. Besonders ersichtlich wird dies, wenn man die Ausbildungsstabilität in Abhängigkeit von der Vollbeschäftigung betrachtet.

Nur 43 % der Teilzeitbeschäftigten (und damit der jungen Frauen, v. a. derer mit Ehepartner und Kind(ern)) arbeiten entsprechend ihrer Ausbildungsrichtung, fast ebensoviel (41 %) sind fachrichtungsfremd tätig. 12 % dieser teilbeschäftigten jungen Absolventinnen sind nicht niveaugerecht eingesetzt, bräuchten für ihre Arbeitstätigkeit keine so hohe Qualifikation.

Als problematisch ist auch die Ausbildungsstabilität der Hochschulabsolventen insgesamt, besonders jedoch die der jungen Frauen anzusehen. Die weiblichen jungen Hochschulabsolventen arbeiten nur zu 46 % in der Fachrichtung, 38 % arbeiten fachrichtungsfremd. Bei den Männern entsprechen dem 59 % bzw. 26 %. Die Absolventinnen naturwissenschaftlicher und technischer Fachrichtungen von Hoch- und Fachschulen sind also deutlich häufiger fachfremd eingesetzt als ihre männlichen Kollegen. Gemeinsam ist allerdings allen befragten Hochschulkadern der vergleichsweise hohe Anteil nicht niveaugerechten Einsatzes (13 % der Männer, 14 % der Frauen). Damit liegen sie deutlich höher als die Fachschulabsolventen (3 % bzw. 5 %). Junge Hochschulabsolventen beiderlei Geschlechts sind noch viel zu häufig unter ihrer Qualifikation eingesetzt, junge Frauen zusätzlich überdurchschnittlich häufig fachfremd.

Auch hier gilt es wieder, positive Wirkungen hinsichtlich volkswirtschaftlichen Nutzens wie auch bzgl. der Persönlichkeitsentwicklung im Arbeitsprozeß durch Ausnutzung vorhandener Reserven zu erzielen. Dazu gehört neben der Bereitstellung von Krippen- und Kindergartenplätzen, günstigen Schichtregelungen, einem gut ausgebauten Berufsverkehr auch das Umdenken mancher Leiter, um auch öfter einmal wegen Kinderpflege ausfallende Absolventinnen entsprechend ihrer Kenntnisse und ihrem Ausbildungsprofil einzusetzen.

### 3. Leistungsvermögen und Leistungsbedingungen

Das Leistungsvermögen der jungen Angehörigen der wissenschaftlich-technischen Intelligenz stellt für die Volkswirtschaft eine wichtige ökonomische Größe dar. Dieses Leistungsvermögen voll in ökonomisch ausweisbare Kennwerte umzusetzen ist Aufgabe der jungen Kader selbst wie auch der Betriebe, indem leistungsförderliche und -stimulierende Bedingungen geschaffen werden. Die jungen Hoch- und Fachschulkader schöpfen nach eigenen Angaben ihr Leistungsvermögen sehr unterschiedlich aus. 39 % nennen die Positionen 1 und 2, davon meinen 5 % (Position 1), ihr Leistungsvermögen vollkommen auszuschoöpfen. Entgegen den Erwartungen gibt es keine Unterschiede geschlechtsspezifischer Art in der Ausschöpfung des Leistungsvermögens. Nach den vorausgegangenen Aussagen wäre m. E. zu erwarten gewesen, daß junge Frauen, insbesondere mit Partner und Kind(ern) auf Grund ihres häufigeren nicht niveau- bzw. fachgerechten Einsatzes und der anteilmäßig geringeren Verantwortung häufiger über Leistungsreserven verfügen. Doch das ist nicht der Fall. Junge Frauen fühlen sich in der Gesamtheit voll gefordert, d. h. einschließlich der Belastungen durch Familie und Haushalt. Somit verdeckt dieser Kompensationsmechanismus vermutete Unterschiede in der Forderung des beruflichen Leistungsvermögens. Das Bestreben, in den eigenen Leistungen den Kollegen nicht nachzustehen, ist jungen Männern und Frauen gleichermaßen eigen. Nahezu zu alle wollen ebensoviel leisten wie ihre Kollegen. Familie und Freizeit nehmen jedoch für die jungen Frauen im Verhältnis zur Bedeutung des Berufes einen tendenziell etwas höheren Wert ein als für junge Männer. So zu leben, daß der Beruf nicht auf Kosten der Freizeit geht, hat für etwas mehr junge Absolventinnen Bedeutung als für junge Absolventen. Ursache dafür dürfte vor allem die höhere Belastung der jungen Frauen durch Arbeit und Familie sein, so daß die dann verbleibende Zeit als Freizeit ohne berufliche Zusatzbelastungen beansprucht wird. Tabelle 5 zeigt die genaue Verteilung.

**Tab. 5:** "Ich richte mein Leben so ein, daß der Beruf nicht auf Kosten der Freizeit geht." Angaben in Prozent  
(1 = vollkommen, 6 = überhaupt nicht)

	1	2	3	4	5	6
<b>gesamt</b>	18	29	25	14	9	5
<b>männlich</b>	16	27	25	16	10	6
<b>weiblich</b>	21 <sup>s</sup>	35 <sup>s</sup>	26	9 <sup>s</sup>	6 <sup>s</sup>	3
<b>vollbeschäftigt</b>	17	32	26	14	7	4
<b>teilbeschäftigt</b>	35 <sup>s</sup>	35	24	4 <sup>s</sup>	0 <sup>s</sup>	2
<b>verheiratet</b>						
<b>männlich</b>	16	28	25	16	10	5
<b>weiblich</b>	22 <sup>s</sup>	33	28	8 <sup>s</sup>	5 <sup>s</sup>	4
<b>2 Kinder</b>						
<b>männlich</b>	14	27	24	18	12	5
<b>weiblich</b>	25 <sup>s</sup>	32	28	7 <sup>s</sup>	5 <sup>s</sup>	3

Für knapp die Hälfte der jungen Angehörigen der wissenschaftlich-technischen Intelligenz in der sozialistischen Industrie ist es von Bedeutung, Beruf und Freizeit streng zu trennen, sich in der Freizeit nicht mit beruflichen Problemen zu beschäftigen. Die jungen Frauen stellen dabei den größeren Anteil, 56 % (Pos. 1 + 2) der jungen Absolventinnen streben danach, ihr Leben so einzurichten, daß der Beruf sie nicht über die festgelegte Arbeitszeit hinaus beansprucht. Unter den jungen Männern betrifft dies nur 43 %. Solche Bestrebungen sind erwartungsgemäß insbesondere bei Teilzeitbeschäftigten stark ausgeprägt, sie dürften einen wesentlichen Ursachenkomplex für die Teilzeitbeschäftigung darstellen. 70 % (Pos. 1 + 2) der Teilzeitbeschäftigten trennen scharf zwischen Beruf und Freizeit. Dahinter steht wiederum die stärkere Beanspruchung durch und Zuwendung zur Familie durch verheiratete junge Frauen und Frauen mit einem oder mehreren Kindern. Junge Männer mit gleichen Pflichten (Partner, Kinder) trennen vergleichsweise seltener Beruf und Freizeit als junge Frauen. 35 % der Familienväter mit zwei und mehr Kindern halten eine solche Trennung kaum für wichtig, dagegen nur 18 % der verheirateten Frauen und nur 15 % der Mütter mit zwei und mehr Kindern. Die

familiären Belastungen werden offensichtlich in weit höherem Maße von den Frauen getragen und hindern in erster Linie sie an weiterreichendem beruflichem Engagement, welches nicht vor der Freizeit Halt macht.

Junge männliche Hoch- und Fachschulabsolventen sind also zu einem größeren Teil enger mit ihrem Beruf und ihrer Arbeitstätigkeit verbunden, so daß sie auch eher bereit und in der Lage sind (wenn ihnen die Frauen die familiären Pflichten und Sorgen weitgehend abnehmen), sich über die festgelegte Arbeitszeit hinaus mit beruflichen Problemen zu befassen. Eine gleichartige Unterstützung der jungen Männer für ihre Frauen ist zumindest noch nicht in erforderlichem Maße gegeben, so daß jungen Absolventinnen objektiv auch in der Freizeit weniger Gelegenheit bleibt, sich mit beruflichen Problemen zu befassen.

Eng mit dem bisher Gesagten verbunden ist die Tendenz, daß männliche junge Absolventen zu deutlich höherem Anteil als junge Absolventinnen bereit zu zusätzlichen Aufgaben mit entsprechender Bezahlung außerhalb ihrer Arbeitszeit sind.

23 % der jungen Absolventen sind an solchen Arbeiten interessiert (Pos. 1 + 2), 28 % der jungen Männer und 14 % der jungen Frauen. Keinerlei Interesse (Pos. 6) zeigen 18 % der Männer, aber 34 % der Frauen.

Wichtige Bedingungen für hohe Leistungen liegen im Arbeitskollektiv. Die Beziehungen zu Kollegen und Leiter, das leistungsstimulierende Klima sowie eine gute Arbeitsorganisation spielen dabei eine große Rolle.

Gute, harmonische Beziehungen zu den Arbeitskollegen sind für junge Frauen anteilmäßig wichtiger als für junge Männer. Sowohl Hoch- wie auch Fachschulabsolventinnen messen einem guten Kollektivklima zu weit höherem Anteil große Bedeutung bei als ihre männlichen Kollegen.



**Tab. 6:** Wichtigkeit harmonischer Beziehungen zum Arbeitskollektiv  
(1 = vollkommen, 6 = überhaupt nicht) Angaben in Prozent

	1	2	3	4-6
gesamt	56	34	9	1
männlich	51 <sup>s</sup>	37 <sup>s</sup>	10 <sup>s</sup>	2
weiblich	67 <sup>s</sup>	27 <sup>s</sup>	5 <sup>s</sup>	1
vollbeschäftigt	51 <sup>s</sup>	37	10	2
teilbeschäftigt	69 <sup>s</sup>	29	2	0

Für 94 % (Pos. 1 + 2) der jungen Frauen sind harmonische Kollektivbeziehungen wichtig, darunter für 67 % sehr wichtig. In dieser extremen Ausprägung unterscheiden sich die jungen Absolventinnen deutlich von ihren Kollegen. Wichtig ist ein gutes Klima im Kollektiv auch für 88 % der jungen Männer (Pos. 1 + 2), besonders bedeutsam jedoch nur für 51 %. Ein gutes Kollektivklima hat also für deutlich mehr junge Frauen als junge Männer hervorragende Bedeutung. Besondere Beachtung verdienen die Teilzeitbeschäftigten. Für den größten Teil von ihnen (98 %, Pos. 1 + 2) haben gute Beziehungen zu ihren Kollegen hohe Bedeutung, davon für 69 % sehr hohe. Für teilzeitbeschäftigte junge Frauen spielt das Kontaktbedürfnis offensichtlich eine größere Rolle als für vollbeschäftigte Kollegen. Sie arbeiten weniger häufig an verantwortungsvollen Aufgaben und in Leitungsfunktionen, für sie ist die Arbeitstätigkeit verstärkt ein Feld für soziale Kontakte.

Die Kollegenbeziehungen werden von jungen Frauen und Männern ähnlich beurteilt. 90 % der jungen Hoch- und Fachschulkader haben gute Beziehungen zu ihren Kollegen. Junge Frauen geben häufiger (43 %) an, daß in ihren Kollektiven freundschaftlich-vertraute Beziehungen herrschen als junge Männer (32 %). 58 % der jungen Männer charakterisieren ihre Kollektivbeziehungen als gute Zusammenarbeit ohne besondere persönliche Annäherung, gleiches gilt für 45 % der jungen Frauen.

Die Beziehungen zum Leiter werden von jungen Männern und Frauen gleich beurteilt. 16 % verfügen diesbezüglich über sehr gute, 53 % über gute Erfahrungen, insgesamt 5 % nennen schlechte Erfahrungen. Ein Vergleich der subjektiv beurteilten Leistung zwischen

jungen Männern und Frauen mit Hoch- bzw. Fachschulqualifikation ergibt folgendes:

Tendenziell beurteilen junge Männer ihre Leistung im Vergleich zu ihren Kollegen besser als junge Frauen.

Tab. 7: "Im Verhältnis zu Kollegen, die eine ähnliche Tätigkeit ausüben, leiste ich ...", Angaben in Prozent

	weit mehr	etwas mehr	etwa dasselbe	etwas weniger	viel weniger
gesamt	2	14	62	9	1
männlich	2	17 <sup>s</sup>	62	8 <sup>s</sup>	1
weiblich	1	8 <sup>s</sup>	61	12 <sup>s</sup>	1

Neben einem relativ hohen Anteil an Probanden, die ihr Leistungsverhalten nicht beurteilen können oder wollen (10 % der Männer und 17 % der Frauen) bewerten 19 % der jungen Männer und (nur) 9 % der jungen Frauen ihre berufliche Leistung höher als die ihrer Kollegen. Dies trifft in diesem Verhältnis vor allem auf Menge und Qualität der geleisteten Arbeit zu.

Deutlicher werden die Unterschiede bei Betrachtung der geleisteten Verbesserungs- und Neuerervorschläge und der Erfindertätigkeit. Diesbezüglich sind die jungen M/F-Kader deutlich aktiver.

Tab. 8: Verbesserungsvorschläge, Neuerervorschläge, Erfindertätigkeit im Verhältnis zu Kollegen, Angaben in Prozent

	weit mehr	etwas mehr	etwa dasselbe	etwas weniger	viel weniger
gesamt	2	12	42	21	9
männlich	3 <sup>s</sup>	15 <sup>s</sup>	45 <sup>s</sup>	19 <sup>s</sup>	6 <sup>s</sup>
weiblich	0 <sup>s</sup>	5 <sup>s</sup>	35 <sup>s</sup>	25 <sup>s</sup>	15 <sup>s</sup>
verheiratet					
männlich	4 <sup>s</sup>	16 <sup>s</sup>	44 <sup>s</sup>	19 <sup>s</sup>	5 <sup>s</sup>
weiblich	0 <sup>s</sup>	6 <sup>s</sup>	37 <sup>s</sup>	25 <sup>s</sup>	14 <sup>s</sup>
2 Kinder					
männlich	4 <sup>s</sup>	19 <sup>s</sup>	45	21	3
weiblich	0 <sup>s</sup>	6 <sup>s</sup>	35	23	16 <sup>s</sup>

Junge Männer leisten häufiger als junge Frauen relativ mehr als ihre Kollegen, d. h. sie sind häufiger unter den Aktivsten als ihre Kolleginnen. Auch bei zusätzlicher Belastung durch Ehe und Familie bleiben die jungen Männer häufiger aktiver. Es sind deutlich mehr junge Männer aktiv und überdurchschnittlich in der Neuerer- und Erfinderarbeit tätig als junge Frauen!

#### 4. Qualifizierung: Ziele und Absichten

Eine Qualifizierungsnotwendigkeit für die weitere qualitätsgerechte Erfüllung ihrer Arbeitsaufgabe ist für 48 % der jungen Hoch- und Fachschulkader gegeben. Sie müssen in absehbarer Zeit Lehrgänge besuchen (47 %) bzw. ein Hochschulstudium aufnehmen (1 %). Letzteres dürfte vor allem die Fachschulabsolventen betreffen, eine Notwendigkeit für die Aufnahme einer Promotion liegt kaum vor.

Junge Männer geben deutlich häufiger an, sich für ihre Arbeitstätigkeit weiter qualifizieren zu müssen, haben also eine Tätigkeit inne, die weitere Qualifizierung von ihnen fordert.

Tab. 9: Qualifizierungsnotwendigkeit in absehbarer Zeit, Angaben in Prozent

	nicht	ja, Besuch von Lehr- gängen	ja, HS- Studium	ja, Pro- motion
gesamt	52	47	1	0
männlich	46	52	2	0
weiblich	64 <sup>s</sup>	36 <sup>s</sup>	0 <sup>s</sup>	0
verheiratet				
männlich	46	52	2	0
weiblich	64 <sup>s</sup>	36 <sup>s</sup>	0 <sup>s</sup>	0
1 Kind				
männlich	45	54	1	0
weiblich	57 <sup>s</sup>	43 <sup>s</sup>	0 <sup>s</sup>	0
2 Kinder				
männlich	44	54	2	0
weiblich	74 <sup>s</sup>	26 <sup>s</sup>	0 <sup>s</sup>	0

Je stärker die jungen Absolventinnen mit familiären Pflichten beansprucht sind, um so höher ist der Anteil unter ihnen, der eine Tätigkeit ausübt, die keinerlei weitere Qualifizierungsmaßnahmen erfordert. Drei Viertel aller erfaßten jungen Frauen mit zwei und mehr Kindern benötigen für ihre Arbeit keine weitere Qualifizierung. Unter denjenigen Kadern unserer Stichprobe, die einen Hochschulabschluß erwerben müssen, sind keine Frauen vertreten. Aber auch Lehrgänge müssen die jungen Frauen und speziell die mit zwei und mehr Kindern zu deutlich geringerem Anteil besuchen als vergleichbare männliche Kollegen.

Welche Beweggründe für die Aufnahme von Qualifizierungsmaßnahmen haben die jungen Hoch- und Fachschulkader? Gibt es Unterschiede zwischen jungen Männern und Frauen?

Gerade für die jungen Angehörigen der wissenschaftlich-technischen Intelligenz ist es erforderlich, den wissenschaftlich-technischen Fortschritt auf ihrem Fachgebiet zu verfolgen und sich dementsprechend für ihren Arbeitsplatz weiterzuqualifizieren.

Auch hier zeigt sich, daß junge Männer zu großen Teilen eher bereit sind, sich zu qualifizieren als junge Frauen. 78 % (Pos. 1 + 2) der männlichen und 65 % (Pos. 1 + 2) der weiblichen Absolventen sind zu Qualifizierungen infolge des wissenschaftlich-technischen Fortschritts in hohem Maße bereit. Deutlich ist dabei vor allem der Unterschied in der absoluten Zustimmung (Pos. 1: 43 % der Männer und 30 % der Frauen).

Betriebliche Notwendigkeiten sind für junge männliche Absolventen deutlich häufiger ein Qualifizierungsgrund als für junge Frauen. 32 % der jungen Männer sind dazu vollkommen bereit, demgegenüber nur 20 % der jungen Frauen.

Dieses geringere Qualifizierungsinteresse junger weiblicher Hoch- und Fachschulkader wird zumindest zum Teil durch die erhöhten familiären Belastungen bedingt. Dies führt aber dazu, daß die jungen Absolventinnen leichter in einen fachlichen Rückstand geraten können und weniger disponibel neuen wissenschaftlich-technischen Erfordernissen genügen können. Durch sinnvolle Gestaltung der sozialen Bedingungen und Stimulierung des Qualifizierungsinteresses junger Frauen ist es möglich zu erreichen, daß junge Absolventinnen genauso engagiert und fähig wie ihre männlichen Kollegen ihre Arbeitstätigkeit ausüben.

Das Interesse an fachlichen Problemen zu befriedigen, eine in diesem Sinne interessante Arbeit auszufüllen, stellt für viele junge Hoch- und Fachschulkader ein Qualifizierungsziel dar.

Tab. 10: "Ich qualifiziere mich bzw. werde mich qualifizieren, um mein Interesse an fachlichen Problemen zu befriedigen" (1 = vollkommen, 6 = überhaupt nicht), Angaben in Prozent

	1	2	3	4	5+6
gesamt	28	40	20	6	5
männlich	31	42	17	5	4
weiblich	22 <sup>s</sup>	34 <sup>s</sup>	27 <sup>s</sup>	8 <sup>s</sup>	8 <sup>s</sup>

Fachliches Interesse wirkt bei einem größeren Teil junger Männer qualifizierungsstimulierend als bei jungen Frauen. Auch ledige, junge Frauen ohne familiäre Belastung sind zu deutlich geringerem Teil zu einer Qualifizierung bereit, weil sie ein besonderes fachliches Problem interessiert.

Hierbei sind jedoch Wechselwirkungen zu beachten. Qualifizierung aus fachlichem Interesse kann ein Erfordernis der ausgeübten Arbeitstätigkeit sein, um den gestellten Aufgaben besser gerecht zu werden. In diesem Sinne ist angemessene Forderung des Leistungsvermögens eine geeignete Qualifizierungsstimulanz. Unterforderung hingegen kann auch dazu motivieren, sich zu qualifizieren, um eine andere Tätigkeit ausüben zu können. Andererseits kann Unterforderung auch vorhandenes fachliches Interesse durch permanente Nicht-Nutzung schwächen. In Verbindung mit in der Praxis häufig vorkommenden Einstellungen von Leitungskadern zu jungen Frauen mit (oder noch ohne) Familie und kleinen Kindern und entsprechenden Auswirkungen (kaum Übergabe von Leitungsfunktionen, weniger verantwortungsvolle Arbeit u. a.) können darin mögliche Ursachen für das durchschnittlich geringer ausgeprägte Qualifizierungsbedürfnis junger Frauen liegen.

Die Erfahrungen der jungen Absolventen mit den Qualifizierungsmöglichkeiten in ihren Betrieben sind geschlechtsunspezifisch.

Junge Männer wie Frauen haben zu 5 % sehr gute, zu 34 % gute diesbezügliche Erfahrungen. Schlechte Erfahrungen geben 17 %, sehr schlechte 4 % an, 40 % antworten unentschieden. Unabhängig von den Qualifizierungszielen und den ausgeführten Arbeitsaufgaben stimmen die jungen Männer und Frauen in der Beurteilung der Qualifizierungsmöglichkeiten überein.

##### 5. Wissenschaftlich-technischer Fortschritt: Erkenntnisstand und Mitarbeit

Junge Hoch- und Fachschulkader mit naturwissenschaftlich-technischen Studienabschlüssen in den Betrieben der sozialistischen Industrie sind eng mit dem wissenschaftlich-technischen Fortschritt verbunden. Sie vor allem haben die Aufgabe, den wissenschaftlich-technischen Fortschritt auf ihren Betrieb, auf ihr konkretes Arbeitsgebiet anzuwenden.

Voraussetzung dafür ist zuallererst die Kenntnis der internationalen Entwicklung auf dem jeweiligen Fachgebiet. Ohne ausreichende Kenntnisse der Haupttrends des wissenschaftlich-technischen Fortschritts und daraus abgeleitete eigene Weiterbildung ist ein Beherrschen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts nicht möglich.

Diese Kenntnis ist bei den männlichen jungen Absolventen durchschnittlich deutlich besser ausgeprägt als bei ihren Kolleginnen.

Tab. 11: Ausprägung der Kenntnis über die Hauptrichtungen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts auf dem Fachgebiet, Angaben in Prozent

	ziemlich genaue Kenntnisse vorhanden	Kenntnisse im Großen und Ganzen vorhanden	nur ober- flächliche Kenntnisse vorhanden	keine Kenntnisse vorhanden
gesamt	9	45	38	8
männlich	11	51	33	5
weiblich	4 <sup>B</sup>	33 <sup>B</sup>	47 <sup>B</sup>	16 <sup>B</sup>

Insgesamt betrachtet kann der Kenntnisstand über die Haupttrends auf dem Fachgebiet, auf dem die jungen H/F-Kader tätig sind, noch nicht befriedigen. Insbesondere die jungen Frauen verfügen in der Mehrheit nur über unzureichende Kenntnisse. Junge Männer haben zu 62 % einen Informiertheitsgrad, der es ihnen im wesentlichen gestattet, über wissenschaftlich-technische Neuerungen auf ihrem Gebiet mitzureden. Unter den jungen Frauen macht dieser Anteil nur 37 % aus. Jede sechste junge Absolventin und (nur) jeder zwanzigste junge Kollege verfügen über keinerlei Wissen über die Hauptrichtungen der wissenschaftlich-technischen Entwicklung ihres Fachgebietes. Interessant ist dabei, daß junge Frauen unabhängig von ihrem Familienstand und der Kinderzahl durchweg in der Gesamtheit über die schlechteren Kenntnisse verfügen. Familiäre (Über-) Belastung scheidet als direkte Ursache also aus (wirkt aber vermittelt wie im Abschnitt 3 dargelegt).

Dies hat unmittelbare praktische Auswirkungen. Unzureichende Kenntnisse über die Weiterentwicklung des eigenen Fachgebietes erschweren eine fachliche Orientierung und, damit verbunden, eine zielgerichtete Weiterbildung der eigenen Fähigkeiten.

Weiter oben ist schon festgestellt worden, daß junge Männer in der Neuererbewegung aktiver sind als ihre Kolleginnen. Hier besteht ein enger Zusammenhang zu den Fähigkeiten, an solchen Aktivitäten teilzunehmen. Fähigkeiten und Engagement hängen dabei eng zusammen. Wo die Kenntnisse für die Teilnahme an der Neuerer- und MM-Bewegung sowie auch der Erfindertätigkeit nicht ausreichend sind, ist auch das Engagement und die Aktivität geringer.

Tab. 12: "Reichen Ihre gegenwärtigen Kenntnisse und Erfahrungen aus, um sich erfolgreich an der Neuererbewegung zu beteiligen?", Angaben in Prozent

	ja	teilweise	nein	das kann ich nicht beurteilen
gesamt	56	34	4	6
männlich	66	28	2	4
weiblich	32 <sup>s</sup>	50 <sup>s</sup>	8 <sup>s</sup>	10 <sup>s</sup>

Junge Frauen unter den befragten Hoch- und Fachschulabsolventen beurteilen ihre Kenntnisse deutlich schlechter als ihre männlichen Kollegen. Während 66 % der jungen Männer angeben, daß ihr Kenntnisstand ausreichend ist, tun dies nur 32 % der jungen Frauen. Letztere sind sich auch häufiger unsicher über ihren Kenntnisgrad. Über die Hälfte meint, für eine Teilnahme an der Neuererbewegung nicht genügend zu wissen. Hier zeigt sich ein klarer Zusammenhang zum unzureichenden Wissen junger weiblicher Hoch- und Fachschulkader über den wissenschaftlich-technischen Fortschritt.

Auch bezüglich der Beurteilung des Erkenntnisstandes für die Teilnahme an der Neuererbewegung haben der Familienstand und die Kinderzahl keinen entscheidenden Einfluß. Ledige und junge Frauen ohne Kinder beurteilen ihre Kenntnisse nicht besser als Verheiratete und junge Mütter.

Ein ganz ähnliches Bild ergibt sich bei der Betrachtung der Kenntnisse für die Bewegung der "Messe der Meister von Morgen."

Für die Erfindertätigkeit fühlen sich die jungen H/F-Kader noch wesentlich schlechter gerüstet, insbesondere wieder die jungen Frauen. Ein Viertel der befragten Absolventen kann überhaupt nicht einschätzen, ob seine Kenntnisse für Erfinderaufgaben ausreichen. Diesen jungen Kadern fehlt offensichtlich jeder Bezug zur Erfindertätigkeit. Jeder Fünfte (genau 21 %) meint, dafür kein genügendes Wissen zu besitzen, nur 16 % meinen, von ihrem Wissensstand her für die Erfindertätigkeit geeignet zu sein.

**Tab. 13:** "Reichen Ihre gegenwärtigen Kenntnisse und Erfahrungen aus, um sich erfolgreich an der Erfindertätigkeit zu beteiligen?", Angaben in Prozent

	ja	teilweise	nein	das kann ich nicht beurteilen
gesamt	16	38	21	25
männlich	21	42	16	21
weiblich	5 <sup>s</sup>	28 <sup>s</sup>	32 <sup>s</sup>	35 <sup>s</sup>

Die Tabelle verdeutlicht die großen Differenzen in der Beurteilung des Kenntnisstandes für die Erfindertätigkeit. Nur jede zwanzigste junge Absolventin meint, ausreichende Kenntnisse zu



besitzen. Zwei Drittel der jungen Frauen sind unsicher bzw. geben an, über nicht genügend Wissen und Fähigkeiten zu verfügen. Auch diese großen Unterschiede treten unabhängig von Familienstand und Kinderzahl auf. Hier liegen große Reserven für die Förderung speziell junger Hoch- und Fachschulabsolventinnen.

Eine Möglichkeit für die Betriebe, das Wissen und Können auch der jungen Frauen besser zu nutzen, besteht darin, sie verstärkt in die Lösung von Aufgaben aus dem Plan Wissenschaft und Technik einzubeziehen. Gegenwärtig geschieht dies noch unvollkommen.

Junge weibliche H/P-Kader arbeiten zu einem deutlich geringeren Anteil (38 %) direkt an der Erfüllung von PWT-Aufgaben als ihre männlichen Kollegen (49 %). Eine verstärkte Einbeziehung in solche Arbeitsaufgaben könnte die jungen Frauen verstärkt fordern, Kenntnisse über den wissenschaftlich-technischen Fortschritt zu erwerben und sich dem höheren Anforderungsniveau entsprechend weiterzubilden. So wäre es möglich, die Fähigkeiten und Fertigkeiten der jungen Absolventinnen besser zu nutzen und gleichzeitig Freiräume für die Persönlichkeitsentwicklung zu schaffen.

## 6. Lebensziele und Wertorientierungen

Die Vorstellungen vom weiteren Leben, Prinzipien nach denen man leben möchte sowie Ziele, die man sich für sein Leben stellen kann, nehmen einen wichtigen Platz im Gefüge der Einstellungen der Persönlichkeit ein.

Für junge männliche und weibliche Absolventen ist es etwa gleich wichtig,

- aus Freude und Interesse an fachlichen Problemen zu arbeiten
- einen eigenständigen Beitrag auf ihrem Fachgebiet zu leisten und
- im Kollektiv geachtet zu sein.

Es zeigt sich also, daß in den fachlichen Bestrebungen keine bedeutenden Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Absolventen auftreten. In den Aktivitäten, die unter konkreten Bedingungen der Arbeitstätigkeit zu leisten sind (Qualifizierung, Mitarbeit an Neuerer- und MM-Projekten u. a. m.) gibt es allger-

dings z. T. erhebliche Differenzen. Dies verweist auf Probleme der jungen Absolventinnen, ihre Aufgaben in Beruf und Familie zu koordinieren. In der Umsetzung vorhandener positiver Bestrebungen liegen die Probleme. Aufgabe verschiedener Leitungsebenen sollte verstärkt sein, hierzu optimale Bedingungen zu schaffen.

Große Unterschiede zwischen jungen Frauen und Männern gibt es aber bezüglich besonders leistungsorientierter Wertvorstellungen (in der Arbeit überdurchschnittliches leisten, ein über den Betrieb hinaus geachteter Fachmann werden, sich für die Überwindung von Mängeln im Betrieb einzusetzen) wie auch bei Einstellungen zum wissenschaftlich-technischen Fortschritt und den damit verbundenen schöpferischen Bestrebungen. Solche Wertorientierung sind bei den jungen Männern durchschnittlich deutlich stärker ausgeprägt. Die Sicherung des Familieneinkommens nimmt für die jungen Männer einen höheren Stellenwert ein als für ihre Kolleginnen.

Besonders gravierende Unterschiede seien im Einzelnen genannt:

**Tab. 14:** Bedeutung der Wertorientierung, sich fachlich am Weltstand zu orientieren (1 = sehr große Bedeutung, 6 = überhaupt keine Bedeutung), Angaben in Prozent

	1	2	3	4-6
gesamt	26	42	22	10
männlich	31	44	19	6
weiblich	15 <sup>B</sup>	39	30 <sup>B</sup>	16 <sup>B</sup>

Die Daten aus Tabelle 14 bestätigen schon im vorangegangenen Abschnitt Gesagtes. Für männliche junge Angehörige der wissenschaftlich-technischen Intelligenz hat eine Orientierung an den internationalen Haupttrends des wissenschaftlich-technischen Fortschritts größere Bedeutung als für ihre Kolleginnen. Jeder dritte junge Mann erachtet dies als sehr wichtig, dagegen nur jede siebente Frau.

Eng damit verbunden ist auch das Bestreben, in der Arbeit schöpferisch zu sein. Es wurde schon gezeigt, daß junge Frauen diesbezüglich gegenüber ihren männlichen Kollegen anteilmäßig weniger aktiv sind und auch ihre Kenntnisse relativ schlechter beurteilen.

Hier nun zeigt sich, daß sie auch zu wesentlich geringerem Teil als die jungen Männer überhaupt danach streben, etwas Neues zu entwickeln oder zu erfinden. Als Ziel für die Gestaltung des eigenen Lebens nimmt schöpferische Aktivität für einen nur geringen Teil junger Hoch- und Fachschulabsolventinnen einen hohen Stellenwert ein.

**Tab. 15:** Bedeutung der Wertorientierung, schöpferisch zu sein, Neues auszudenken, etwas zu erfinden (1 = sehr große Bedeutung, 6 = überhaupt keine Bedeutung), Angaben in Prozent

	1	2	3	4-6
gesamt	23	37	26	14
männlich	29 <sup>s</sup>	41 <sup>s</sup>	22 <sup>s</sup>	8 <sup>s</sup>
weiblich	9 <sup>s</sup>	29 <sup>s</sup>	35 <sup>s</sup>	27 <sup>s</sup>
ledig				
männlich	22 <sup>s</sup>	45 <sup>s</sup>	21 <sup>s</sup>	12 <sup>s</sup>
weiblich	8 <sup>s</sup>	29 <sup>s</sup>	31 <sup>s</sup>	32 <sup>s</sup>
verheiratet				
männlich	31 <sup>s</sup>	40 <sup>s</sup>	23 <sup>s</sup>	6 <sup>s</sup>
weiblich	10 <sup>s</sup>	28 <sup>s</sup>	35 <sup>s</sup>	27 <sup>s</sup>

Aus Tabelle 15 wird ersichtlich, daß junge Frauen auch ohne familiäre Zusatzbelastung wie Ehe und Haushalt (und auch Kinder, da verändert sich das zahlenmäßige Verhältnis männlich/weiblich ebenfalls nicht) zu deutlich geringerem Anteil danach streben, schöpferisch zu leben und zu arbeiten. Während das Schöpfertum als Zielstellung für 70 % der jungen männlichen Absolventen (Position 1 + 2) große Bedeutung besitzt, trifft dies für nur 38 % der jungen Frauen zu (Pos. 1 + 2). Die Einstellung zur schöpferischen Aktivität scheint ziemlich stabil zusein, so daß sie relativ unabhängig von familiären Aspekten erhalten ist. Junge Familienväter mit zwei und mehr Kindern streben genauso stark bzw. noch etwas verstärkt nach schöpferischer Tätigkeit wie ledige junge Männer. Analog hat Schöpfertum für genauso wenige junge Mütter mit zwei und mehr Kindern große Bedeutung wie für ledige junge Frauen. Es besteht jedoch eine leichte Tendenz der Zunahme

der Bedeutung schöpferischer Aktivität für einen größeren Teil von männlichen wie auch weiblichen Hoch- und Fachschulkadern mit dem Alter. Routinierte, eingearbeitete H/F-Kader (über 30 Jahre) mit in der Regel auch nicht mehr ganz kleinen Kindern messen schöpferischen Bestrebungen etwas häufiger große Bedeutung zu als ganz junge, in Beruf und Familie noch unerfahrene und damit sicher stärker belastete Absolventen.

Die politisch-ideologischen Einstellungen der erfaßten jungen H/F-Kader lassen keine geschlechtsspezifischen Unterschiede erkennen.

Junge Männer wie Frauen, Ledige und Verheiratete, Kinderlose wie junge Mütter und Väter fühlen sich in hohem Maße verantwortlich für die Sicherung des Friedens in der Welt (87 % auf den Positionen 1 + 2), für die Entwicklung der sozialistischen Gesellschaft in der DDR (70 % auf Pos. 1 + 2) wie auch für die eigenen Arbeitsergebnisse (98 % Pos. 1 + 2) und die des gesamten Arbeitskollektivs (73 % Pos. 1 + 2). Tendenziell zeigt sich, daß Ältere, Erfahrenere, Verheiratete, vor allem aber Väter und Mütter häufiger noch deutlicher ihre persönliche Verantwortung für die Entwicklung in unserem Land und eine friedliche internationale Entwicklung erkennen.

## 7. Freizeit: Interessen und Wünsche

Im folgenden Abschnitt interessierten uns Einstellungen und Verhaltensweisen junger Absolventen und Absolventinnen zu ausgewählten Freizeitaktivitäten. Bezüglich verschiedener Bereiche von Freizeitbeschäftigungen zeigen sich deutliche Unterschiede im Interessiertheitsgrad junger weiblicher und männlicher Fach- und Hochschulkader.

Ein Komplex möglicher Freizeitaktivitäten umfaßt berufliche Weiterbildung bzw. Beschäftigung mit Dingen und Problemen der Arbeitstätigkeit außerhalb der Arbeitszeit. Entsprechend schon in den vorangegangenen Abschnitten getroffenen Aussagen ist das Interesse an beruflichen Aktivitäten über die Arbeitszeit hinaus bei jungen männlichen Hoch- und Fachschulabsolventen durchschnittlich größer als bei den jungen Absolventinnen.

**Tab. 16:** Interesse daran, sich in der Freizeit fachlich weiterzubilden (1 = sehr stark, 6 = sehr schwach, gar nicht)  
Angaben in Prozent

	1	2	3	4-6
<b>gesamt</b>	23	48	21	8
<b>männlich</b>	25	52	17	6
<b>weiblich</b>	17 <sup>s</sup>	40 <sup>s</sup>	28 <sup>s</sup>	15 <sup>s</sup>
<b>verheiratet</b>				
<b>männlich</b>	25	52	17	6
<b>weiblich</b>	17 <sup>s</sup>	42 <sup>s</sup>	26 <sup>s</sup>	15 <sup>s</sup>
<b>keine Kinder</b>				
<b>männlich</b>	29	48	17	6
<b>weiblich</b>	14 <sup>s</sup>	38	32 <sup>s</sup>	16
<b>1 Kind</b>				
<b>männlich</b>	21	55	17	7
<b>weiblich</b>	17	41 <sup>s</sup>	28 <sup>s</sup>	14
<b>2 Kinder</b>				
<b>männlich</b>	28	47	17	8
<b>weiblich</b>	21	45	22	12

Aus Tabelle 16 wird ersichtlich, daß ein deutlich größerer Teil junger Männer unter den jungen Angehörigen der wissenschaftlich-technischen Intelligenz der Beschäftigung mit fachlichen Problemen in der Freizeit großes Interesse entgegen bringt als junge Frauen. Dies trifft sowohl für die Gesamtpopulation zu wie auch noch für Verheiratete und (noch) Kinderlose. Mit zunehmender Einbindung in die Familie (hier ausgedrückt durch die Kinderzahl) verringern sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede. Ältere Absolventinnen haben offensichtlich verstärkt die Notwendigkeit erkannt, sich auch in der Freizeit fachlich weiterzubilden bzw. sie nehmen inzwischen solche betriebliche Positionen ein, die dies erfordern.

Auch für die Mitarbeit an Neuererprojekten haben junge Männer zu weit höherem Anteil großes Interesse als junge Frauen. 33 % der jungen Absolventen (Pos. 1 + 2) interessieren sich stark dafür, dagegen nur 17 % der Absolventinnen.

Während die geschlechtsspezifischen Differenzen bezüglich des Interesses an fachlicher Weiterbildung und der Mitarbeit an Neuererprojekten bei etwas Älteren, familiär stark Belasteten geringer ausgeprägt sind, bestehen sie bezüglich der Beschäftigung mit naturwissenschaftlich-technischen Problemen auch über diese Differenzierungen hinweg. Junge männliche Fach- und Hochschulkader, ledig oder verheiratet, mit oder ohne Kinder interessieren sich in ihrer Freizeit zu deutlich stärkerem Anteil für Naturwissenschaft und Technik als junge Frauen mit jeweils gleicher (formaler) familiärer Beanspruchung. Zwei Drittel derjenigen Männer (genau 67 % auf den Positionen 1 + 2) haben starkes Interesse, gleiches gilt für 29 % der jungen Frauen. Die Beschäftigung mit den Naturwissenschaften und Technik scheint also nach wie vor auch vom Interesse her noch eine Domäne der Männer zu sein.

Demgegenüber scheint das Interesse an kulturell-künstlerischen Aktivitäten bei den jungen Absolventinnen durchschnittlich stärker ausgeprägt als bei ihren männlichen Kollegen.

Tab. 17: Interesse an Theater-, Konzert- und Kinobesuchen in der Freizeit (1 = sehr stark, 6 = sehr schwach, gar nicht) Angaben in Prozent

	1	2	3	4-6
gesamt	16	37	26	21
männlich	13	32	29	26
weiblich	23 <sup>s</sup>	49 <sup>s</sup>	19 <sup>s</sup>	9 <sup>s</sup>

72 % (Pos. 1 + 2) der jungen Frauen haben großes Interesse an Besuchen von Theater-, Konzert- bzw. Kinoveranstaltungen, gleiches trifft nur auf 45 % der jungen Männer zu. Ein solches durchschnittlich bedeutend größeres Interesse der jungen Absolventinnen besteht auch dann, wenn sie verheiratet sind und ein bzw. mehrere Kind(er) haben. Die Realisierung solcher kulturell-künstlerischen Interessen ist für junge H/F-Kader mit familiärer Verantwortung, besonders bei Vorhandensein mehrerer Kinder, ziemlich kompliziert. Dementsprechend besuchen sie auch seltener Kino,

Theater oder Konzert als Ledige und Ungebundene. Von familiär gleichgestellten Männern und Frauen gehen die jungen Frauen tendenziell häufiger ins Theater oder Konzert, die jungen Männer etwas öfter ins Kino.

Junge Hoch- und Fachschulabsolventinnen haben in ihrer Gesamtheit betrachtet, auch ein größeres Interesse für Belletristik. 64 % (Pos. 1 + 2) von ihnen interessieren sich stark für belletristische Bücher, desgleichen 39 % der jungen Männer. Auch bei familiär stärker belasteten jungen Frauen mit ein oder mehreren Kind(ern) besteht ein deutlich stärker ausgeprägtes literarisch-künstlerisches Interesse als bei vergleichbar beanspruchten Männern.